

Senat I der Gleichbehandlungskommission
Prüfungsergebnis gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz
(BGBl. I Nr. 108/1979 idF BGBl. I Nr. 7/2011)

Der Senat I der Gleichbehandlungskommission (GBK) gelangte am 26. Juni 2012 über den am 18. Mai 2011 von **Frau A (Antragstellerin)** eingebrachten Antrages betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund des **Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses** gemäß **§ 3 Z 7 GIBG** (BGBl. I Nr. 66/2004 idF BGBl. I Nr. 7/2011; alle weiteren, im Text verwendeten Gesetzeszitate beziehen sich auf diese Fassung) durch die Arbeitgeberin, **X GmbH (Antragsgegnerin)**, nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz iVm § 11 der Gleichbehandlungskommissions-GO (BGBl. II Nr. 396/2004 idF BGBl. II Nr. 102/2011), zu folgendem

Prüfungsergebnis:

Der Senat I der GBK gelangt zur Ansicht, dass Frau A auf Grund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 3 Z 7 GIBG durch die X GmbH diskriminiert worden ist.

Entscheidungsgründe:

Im Antrag wurde von der Antragstellerin im Wesentlichen vorgebracht, dass sie seit 11. April 2011 bei der Antragsgegnerin als Fotolaborantin beschäftigt gewesen sei. Das Arbeitsverhältnis sei am 10. Mai 2011 durch Lösung in der Probezeit beendet worden.

Im Zusammenhang mit der Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses liege eine Diskriminierung im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes vor. Folgendes habe sich zuge tragen:

Am 9. Mai 2011 habe die Antragstellerin ihrer direkten Vorgesetzten ihre Schwangerschaft mitgeteilt. Ihre Vorgesetzte habe ihr mitgeteilt, dass sie mit Herrn B, dem Geschäftsführer ihrer Arbeitgeberin, Rücksprache halten müsse. Als die Antragstellerin

am 10. Mai 2011 wieder ihren Dienst angetreten habe, sei ihr von der Vorgesetzten die Lösung in der Probezeit ausgesprochen worden, d.h. die Lösungserklärung ihres Dienstverhältnisses sei also in einem unmittelbaren zeitlichen Zusammenhang mit der Bekanntgabe ihrer Schwangerschaft erfolgt.

In der auf Ersuchen von Senat I der GBK übermittelten Stellungnahme der rechtsfreundlichen Vertretung für die Antragsgegnerin bestritt diese die im Antrag vorgebrachten Vorwürfe und trat diesen im Wesentlichen wie folgt entgegen:

Das Arbeitsverhältnis zur Antragstellerin sei zulässig in der Probezeit beendet worden, dies völlig unabhängig vom Geschlecht der Antragstellerin. Es sei auch keinerlei Bezugnahme auf ihren Ehe- oder Familienstand erfolgt, sodass hier keinerlei Diskriminierung im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes zugrunde liege.

Der Senat I der GBK hat erwogen:

Zur Beurteilung der Frage, ob der Tatbestand einer Diskriminierung auf Grund des **Geschlechtes** bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch die Antragsgegnerin, **X GmbH**, gemäß **§ 3 Z 7 GIBG** verwirklicht worden ist, ist zunächst folgendes zu bemerken:

Das Gleichbehandlungsgebot gemäß § 3 GIBG schließt eine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis auf Grund des Geschlechtes¹, insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- und Familienstand, aus. Das Bestehen oder Nichtbestehen einer Ehe, der Umstand, ob man Kinder hat, etc. dürfen bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht zum Anlass für eine Benachteiligung genommen werden.²

Mit der Formulierung „im Zusammenhang“ ist auch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses umfasst. Der Begriff „Beendigung des Arbeitsverhältnisses“ enthält weder

¹ Das Verbot der Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes basiert zwar grundsätzlich auf dem Geschlecht im biologischen Sinne, beinhaltet aber sehr wohl auch alle anderen Fallkonstellationen, in denen das Geschlecht im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis als Unterscheidungskriterium verwendet wird, obwohl es – abgesehen von den wenigen Fällen der Unverzichtbarkeit eines bestimmten Geschlechtes für die Ausübung der Tätigkeit – im Arbeitsleben kein entscheidendes Kriterium sein darf bzw. sein dürfte. Als derartige Fallkonstellationen kommen vor allem in Betracht: Benachteiligungen von Frauen wegen (der Möglichkeit) einer Schwangerschaft, Benachteiligungen wegen allfälliger Betreuungspflichten sowie benachteiligendes Anknüpfen an den Familienstand nur bei einem Geschlecht.

² Vgl. RV 307 BlgNR 22. GP 10

eine Beschränkung auf eine bestimmte Art des Arbeitsverhältnisses noch auf eine bestimmte Art der Beendigung.

Im § 12 Abs. 12 GIBG ist die Beweislastverteilung geregelt. Insoweit sich eine von einer Diskriminierung betroffene Person auf einen der diskriminierenden Tatbestände iSd §§ 3, 4, 6 oder 7 GIBG beruft, hat er/sie diesen glaubhaft zu machen. Dem/Der Antragsgegner/in obliegt es dann bei der Berufung auf §§ 3 oder 4 GIBG zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes vom/von der Antragsgegner/in glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder das andere Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist oder ein Rechtfertigungsgrund im Sinne des § 5 Abs. 2 GIBG vorliegt.

In diesem Zusammenhang weist der Senat I der GBK darauf hin, dass der mündlichen Befragung der Beteiligten und dem Eindruck, den der erkennende Senat von ihnen gewinnt, eine Schlüsselrolle bei der Beurteilung der Glaubwürdigkeit eines Vorbringens zukommt.

Im vorliegenden Fall war insbesondere zu überprüfen, ob das Arbeitsverhältnis auf Grund der Schwangerschaft der Antragstellerin beendet worden ist.

Die Antragstellerin äußerte Bedenken gegen die Motive der Antragsgegnerin, da das Arbeitsverhältnis einen Tag nach Bekanntgabe der Schwangerschaft in der Probezeit aufgelöst worden sei.

In ihrer schriftlichen Erwiderung zur Stellungnahme der Antragsgegnerin führte die Antragstellerin ergänzend aus, dass Frau C mit ihrer Arbeitsleistung die gesamte Probezeit hindurch zufrieden gewesen sei. Sie habe in dieser Zeit auch 6,5 Überstunden absolviert. Die Antragstellerin habe überhaupt nicht damit gerechnet., dass das Dienstverhältnis aufgelöst werden würde, weil Frau C nachgefragt gehabt habe, ob sie eventuell bereit wäre, in den Urlaubsmonaten bzw. in den Weihnachtsferien kurzfristig auf mehr Stunden umzusteigen. Am Samstag, den 6. Mai 2011, sei mündlich auch ein Dienstplan vereinbart worden.

Am 9. Mai 2011 habe die Antragstellerin Frau C über ihre Schwangerschaft. Frau C habe im Zuge dieses Gesprächs erwähnt, dass sie ja noch im Probemonat sei und

sie daher nicht wisse, wie vorzugehen wäre, sie würde sich mit dem Geschäftsführer besprechen müssen. Am nächsten Tag, den 10. Mai 2011, habe ihr Frau C im Auftrag des Geschäftsführers die Auflösung im Probemonat mitgeteilt. Sie habe der Antragstellerin auch mitgeteilt, dass sie vom Geschäftsführer ausrichten lassen solle, es hätte nichts mit der Schwangerschaft zu tun.

Hingegen sei der Antragstellerin, laut ihren Angaben in der mündlichen Befragung, der Grund für die Auflösung nicht genannt worden sei.

Die Antragsgegnerin nannte in der mündlichen Befragung die mangelhafte Arbeitsleistung der Antragstellerin als Grund für die Beendigung. Die Auflösung des Probearbeitsverhältnisses sei somit sachlich gerechtfertigt gewesen.

Nach eingehender Durchsicht der vorgelegten Unterlagen und auf Grundlage der Aussagen der befragten Auskunftspersonen gelangte der erkennende Senat zur Auffassung, dass ein unmittelbarer Zusammenhang zwischen der Bekanntgabe der Schwangerschaft – und damit dem Familienstand der Antragstellerin – und der Beendigung des Arbeitsverhältnisses besteht.

Der Senat I der GBK stützt sich in seiner Ansicht auf die Ausführungen der Antragstellerin, wonach am 6. Mai ein Dienstplan für die kommende Woche vereinbart worden sei, in dem sie berücksichtigt gewesen sei. Es ist hierbei für den erkennenden Senat verwunderlich, dass trotz des bereits bestehenden Dienstplans das Arbeitsverhältnis plötzlich unter der Woche beendet wird, obwohl die Unzufriedenheit von Frau C laut ihren Angaben bereits früher bestanden habe. Zwar gab Herr Geschäftsführer B hierzu an, dass sie Probezeiten auch bis zum letzten Tag ausreizen würden, jedoch erschien dies im zeitlichen Zusammenhang mit der Schwangerschaftsbekanntgabe wenig glaubwürdig. Dass Frau C die Schwangerschaft der Antragstellerin erst nach der Beendigung bekannt geworden sei und sich die Antragstellerin sogar gefreut habe, dass sie auf Grund dessen nun Zeit habe, die Schwangerschaft zu genießen, wertet der erkennende Senat als Schutzbehauptung. Die Antragstellerin konnte Senat I der GBK vielmehr davon überzeugen, dass sie ihre Arbeit bei der Antragsgegnerin mit Freude gemacht hat und auch während ihrer Schwangerschaft sowie danach dort arbeiten hätte wollen.

Der Umstand, dass Mitarbeiter/innen gefragt werden, ob sie eventuell bereit wären, in den Urlaubsmonaten bzw. in den Weihnachtsferien kurzfristig auf mehr Stunden umzusteigen, ist ein weiteres ein Indiz dafür, dass die Antragsgegnerin plant, Mitarbeiter/innen grundsätzlich über die auf drei Monate befristeten Dienstverhältnisse hinweg zu beschäftigen. Es erscheint dem erkennenden Senat glaubwürdig, dass über den Sommer geplant gewesen sei, dass die Antragstellerin ihre Stunden aufstocke.

In diesem Zusammenhang hält der Senat I der GBK fest, dass entgegen den Angaben von Herrn B die ursprünglich vorgesehene Befristung der Antragstellerin laut Dienstvertrag nicht im September sondern bereits mit 11. Juli 2011 geendet wäre. Im gegenständlichen Fall wäre die Frage der Antragsgegnerin nach einer möglichen Stundenaufstockung daher nur sinnvoll gewesen, wenn bereits eine Weiterbeschäftigung geplant gewesen wäre.

Die Antragstellerin brachte weiters glaubwürdig vor, dass sie die ganze Zeit gute Rückmeldungen bekommen habe und keinen Grund gehabt habe zu denken, dass das Arbeitsverhältnis beendet werde.

Die mündliche Befragung von Herrn B ergab, dass dieser die Arbeitsleistungen der Antragstellerin nicht abschließend beurteilen konnte, da er mit der Antragstellerin keine beruflichen Berührungspunkte gehabt hat. Die Entscheidung, das Probearbeitsverhältnis aufzulösen, beruht daher auf den Wahrnehmungen von Frau C. Es war Herrn B auch nicht erinnerlich, ob Frau C ihn am 9. Mai bezüglich der Auflösung des Probearbeitsverhältnisses angerufen hat. Die Unzufriedenheit von Frau C über die Arbeitsleistung der Antragstellerin war ihm bekannt.

Aus der Befragung von Frau C ging hervor, dass sie zwar Herrn B über die Arbeitsleistung der Antragstellerin informiert hat, konkrete Angaben, ob sie auch mit der Antragstellerin über ein mögliches Verbesserungspotential gesprochen hat, machte sie jedoch nicht. Sie konnte sich auch nicht erinnern, ob sie der Antragstellerin einen Grund für die Beendigung genannt habe.

Den Beweislastregeln des GIBG folgend konnte daher nach Ansicht des erkennenden Senates seitens der Antragsgegnerin insbesondere nicht der Beweis erbracht werden, dass die Beendigung des Arbeitsverhältnisses jedenfalls nicht im Hinblick auf das Geschlecht der Antragstellerin und somit nicht auf Grund von nach dem

GIBG diskriminierenden Motiven sondern wegen anderer – sachlicher – Erwägungen erfolgt ist.

Es liegt daher eine **Diskriminierung** auf Grund des **Geschlechtes** bei der **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** vor.

Wien, 26. Juni 2012

Dr.ⁱⁿ Eva Matt

Vorsitzende des Senates I der GBK